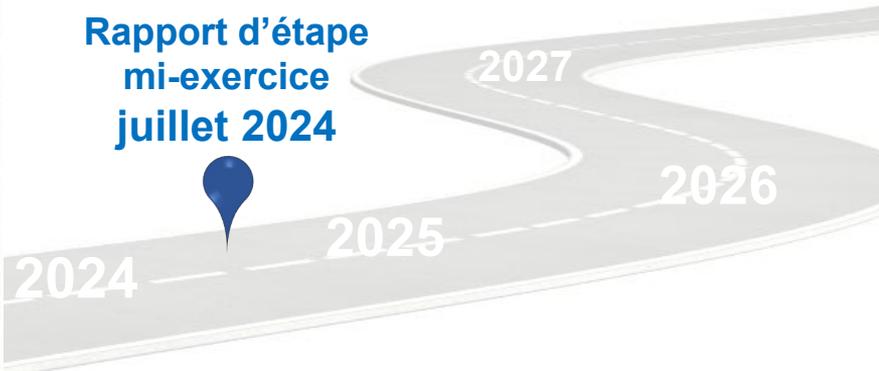


Stratégie DEVENIR² 2023 – 2027



Rapport d'étape
mi-exercice
juillet 2024



La stratégie DEVENIR² du SPO est la feuille de route de notre cheminement vers le changement transformateur que nous recherchons pour nous-mêmes et les communautés que nous servons.



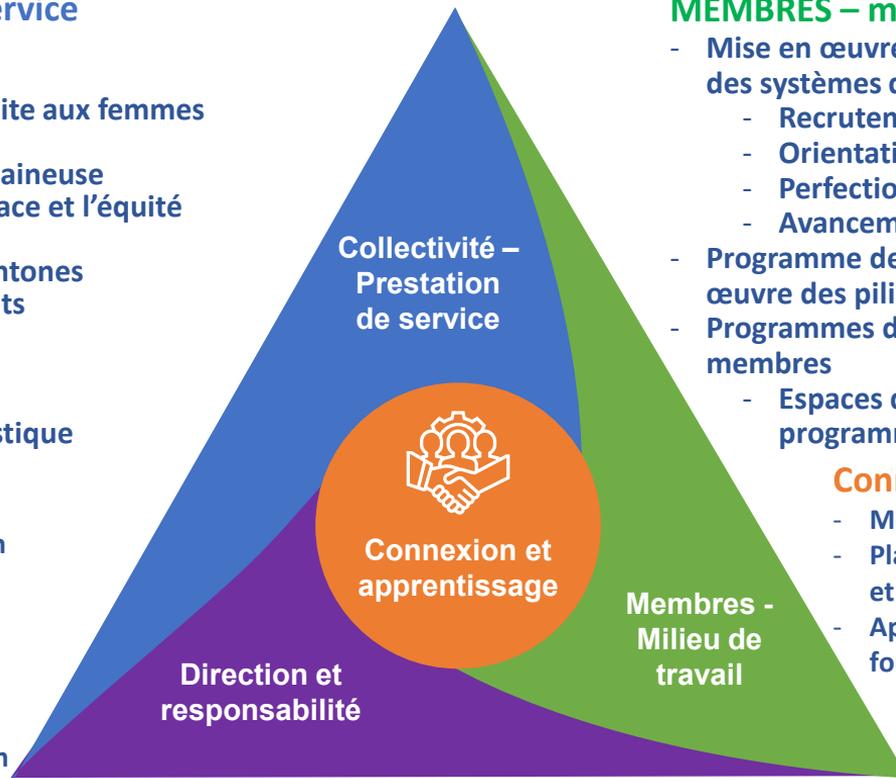
Plan d'action pour
l'ÉDI 2020-2022

COLLECTIVITÉ – Prestation de service

- Comité d'examen communautaire sur le recours à la force
- Stratégies relatives à la violence faite aux femmes
- Initiative de relations LGBT+
- Intervention face à la criminalité haineuse
- Stratégie données fondées sur la race et l'équité
- Modèle de renvoi d'appels
- Cheminement des relations autochtones
- Forum d'apprentissage sur les droits de la personne
- Approche relative aux armes à feu et aux bandes de rue
- Services de traduction multilinguistique

Direction et responsabilité

- Stratégie: vision, conception, mise en œuvre, suivi
- Cadre de gouvernance et de responsabilisation
- Développement des qualités de dirigeant et accompagnement: programme de leadership, évaluation du développement interculturel



MEMBRES – milieu de travail

- Mise en œuvre de la révision des systèmes d'emploi
 - Recrutement
 - Orientation / intégration
 - Perfectionnement professionnel
 - Avancement / mutations
- Programme de sécurité au travail – mise en œuvre des piliers restauration et prévention
- Programmes de mieux-être et d'inclusion pour les membres
 - Espaces de prière interconfessionnels, programme d'aumônerie

Connexion et apprentissage

- Mesures / IRC
- Plan de mobilisation et de communication
- Apprentissage et perfectionnement / formation
 - Racisme anti-noirs: séances d'apprentissage et évaluation
 - Formation du témoin actif

Rapport d'étape mi-exercice

- ✓ Plus d'une trentaine de mesures à prendre dans l'ensemble du SPO;
- ✓ La plupart des mesures à prendre sont des projets ou programmes de partenariat;
- ✓ La plupart des projets sont en cours et bien engagés;
- ✓ Les retards sont dûs à des questions de dotation ou contractuelles – on prévoit se rattraper d'ici la fin de l'année;
- ✓ **Aucun feu rouge ou souci majeur;**
- ✓ Accent sur le cadre de mesure.



Projets en pause = **0 %**

Projets en retard = **5 %**

Projets lancés et en bonne voie = **90 %**

Sans mise à jour dans ce rapport = 5 %

Assurer une progression concrète et mesurable

2027

5

2023



3

4

1

2

INACTIF

Aucun travail EDI n'est entamé; diversité, équité et inclusion ne figurent pas parmi les objectifs organisationnels.

RÉACTIF

Une mentalité axée **uniquement sur la conformité**; les mesures sont prises surtout pour se conformer aux lois pertinentes et aux pressions sociales. Faire le strict minimum.

PROACTIF

Une **claire conscience de la valeur de l'EDI**; commencer à mettre en œuvre l'EDI systématiquement. C'est là ce qui est requis et attendu de toutes les organisations.

PROGRESSIF

Mettre systématiquement en œuvre l'EDI et démontrer **des résultats supérieurs** à ce qui est requis ou attendu.

PRATIQUE EXEMPLAIRE

Manifester les **pratiques exemplaires** mondiales actuelles en matière d'EDI; idéal.



DRIVE² Strategy 2023-2027

Diversity, Respect, Inclusion, Values, Equity and Engagement

Measurement Framework and Baseline

Domaine d'intérêt	Indicateurs de performance						
	Sondage d'opinion*	Engagement des membres*	Données démographiques*	Type de plainte - Fréquence	Données en fonction de la race* (Recours à la force et contrôles routiers)	Évaluation de l'apprentissage	Statistiques sur la criminalité*
* ⊙ Données de référence ⊖ Corrélation étroite ○ Corrélation moyenne							
Pour la communauté : la prestation de services	⊖			○	⊖		⊖
Pour les membres : l'environnement de travail		⊖	⊖	○			
Leadership et responsabilisation	○	⊖					
Collaboration et apprentissage	⊖	⊖		○		⊖	

Indicateurs et lignes de base clés de rendement de DEVENIR²

Confiance du public



64%

Le SPO fait un bon travail pour tisser des liens avec des intervenants et organismes externes

Le SPO fait un bon travail pour tisser des liens avec le public et la collectivité

Le SPO tient compte des besoins de différentes cultures

Engagement des membres



43%

Bien-être général

Milieu de travail respectueux en général

Satisfaction au travail globale

Culture EDI



58%

Les officiers supérieurs encouragent et donnent l'exemple en matière d'équité, diversité et inclusion

Les officiers supérieurs favorisent efficacement la santé et le mieux-être des membres

La diversité identitaire et des façons de penser et de travailler est acceptée et appréciée

Référence EDI



2.7/5

Le SPO est un organisme ouvert et transparent

Le SPO favorise une culture fondées sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Le SPO fournit aux intervenants des mises à jour régulières et concrètes sur DEVENIR².

plus 65+

Étapes suivantes:

- Poursuivre le passage des recommandations à la mise en œuvre à travers le SPO;
- Travail continu de mise en œuvre et de surveillance avec le Conseil sur l'équité police-collectivité (CEPC) et son comité EDI;
- Occasions continues de rétroaction et de participation;
- Présentation à la CSPO du bilan de fin d'année de la Stratégie DEVENIR² – Janvier 2025

Information:

[Ottawapolice.ca/drivetwo](https://ottawapolice.ca/drivetwo)

EDI@ottawapolice.ca

Un merci particulier au:

